

Emakumeen eta gizonen arteko II. Berdintasun Plana



GESTIÓN DE CAPITAL RIESGO DEL PAÍS VASCO. SGEIC, S.A.
EUSKAL HERRIKO ARRISKU-KAPITALAREN KUDEAKETA, IKEKS, S.A.

spri



2020-2023

Administrazio Kontseiluko onetsia: 2021/05/26

ereka
sarea

BERDINTASUNA
PARTAIDETZA
LANKIDETZA

IGUALDAD
PARTICIPACIÓN
COOPERACIÓN

**EMAKUNDEREN BERDINTASUNEN
HOMOLOGAZIOA JASO DUEN
AHOLKULARIA**

II. BERDINTASUN PLANAREN AURKIBIDEA

1. SARRERA	3. or
1.1. Helburuak	4. or
1.2. Lanaren antolakuntza	7. or
2. GENERO DIAGNOSIA ABIAPUNTU GISA	10. or
2.1. Plantillaren analisiaren aurkezpena eta metodologia	11. or
2.2. Plantillaren analisia	14. or
2.3. Lan-baldintzak eta pertsonen kudeaketa	17. or
2.4. Kontziliazioa eta denboraren erabilera	20. or
2.5. Laneko osasuna eta indarkeria matxista	22. or
2.6. Komunikazioa eta programak	24. or
2.7. Antolakuntza-berdintsunaren politika	26. or
3. II. BERDINTASUN PLANAREN ARDATZAK	
3.1. 1. ZEHARKAKO ARDATZA: Gobernu ona	30. or
3.2. ESKU HARTZEKO ARDATZAK	31. or
2. ARDATZA: Emakumeen ahalduntzea	34. or
3. ARDATZA: Ekonomia eta gizarte-antolakuntza eraldatzea	35. or
4. ARDATZA: Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak	37. or
4. II. BERDINTASUN PLANA KUDEATZEKO EREDUA	38. or
4.1. Garapen- eta jarraipen-sistema	39. or
4.2. Ebaluazio-sistema eta adierazleak	41. or



1.

SARRERA

1.1. Helburuak

1.2. Lanaren antolakuntza

1.1 HELBURUAK

SPRI Taldean esku hartzeko laneko metodologia orokorrak **Emakundek gomendatutako jarraibideak eta tresnak** erabili ditu, eta egokitzat jo diren aldaketak egin dira aztertutako erakundeen ezaugarrietara moldatzeko.

SPRIren Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako I. Plana erakundearen barnean sortu zen 2014-2016 aldirako eta urtero luzatu zen Ekonomiaren Garapen eta Azpiegitura Sailaren Plan berria definitu bitartean, 2019ra arte; urte horretan erabaki zen hurrengo plana egin aurretik berdintasunari buruzko diagnosi xehekatu bat egitea. **SPRIko Berdintasun Taldea**, 2013an sortua, 2018an handitu zen SPRI Taldeko erakundeetako bat den **Euskadiko Arrisku Kapitala Gestio Baltzua**ren finantza-zuzendariaren partaidetzarekin. Kasu honetan, soilik 12 pertsonako enpresa denez (gehi 2 pertsona errelebo-kontratu garaian), ez dago Berdintasun Planik sortu eta erregistratzeko beharrik, 50 langile baino gehiagoko enpresen kasuan bezala. Hala eta guztiz ere, bi erakundeek erabaki zuten batera egitea diagnostia eta Berdintasun Plana sortzeko prozesua.

HELBURU OROKORRA

Antolakuntzako aldaketa kolektiboak lortzea, zeintzuek ahalbidetuko duten gizonen eta emakumeen arteko berdintasun-jarduerak SPRI Taldearen politketan, praktketan eta sinesmenetan txertatzea.

1. HELBURU ESPEZIFIKOA:

Erakunde barnean genero *mainstreaming* estrategia txertatzeko beharrezkoak diren **banakako, taldeko eta erakundeko erantzukizunen** maila handitzea, eta, horrez gain, SPRI eta AKren **bazkideekiko eta bezeroekiko** generoaren aldeko apustua berrestea.

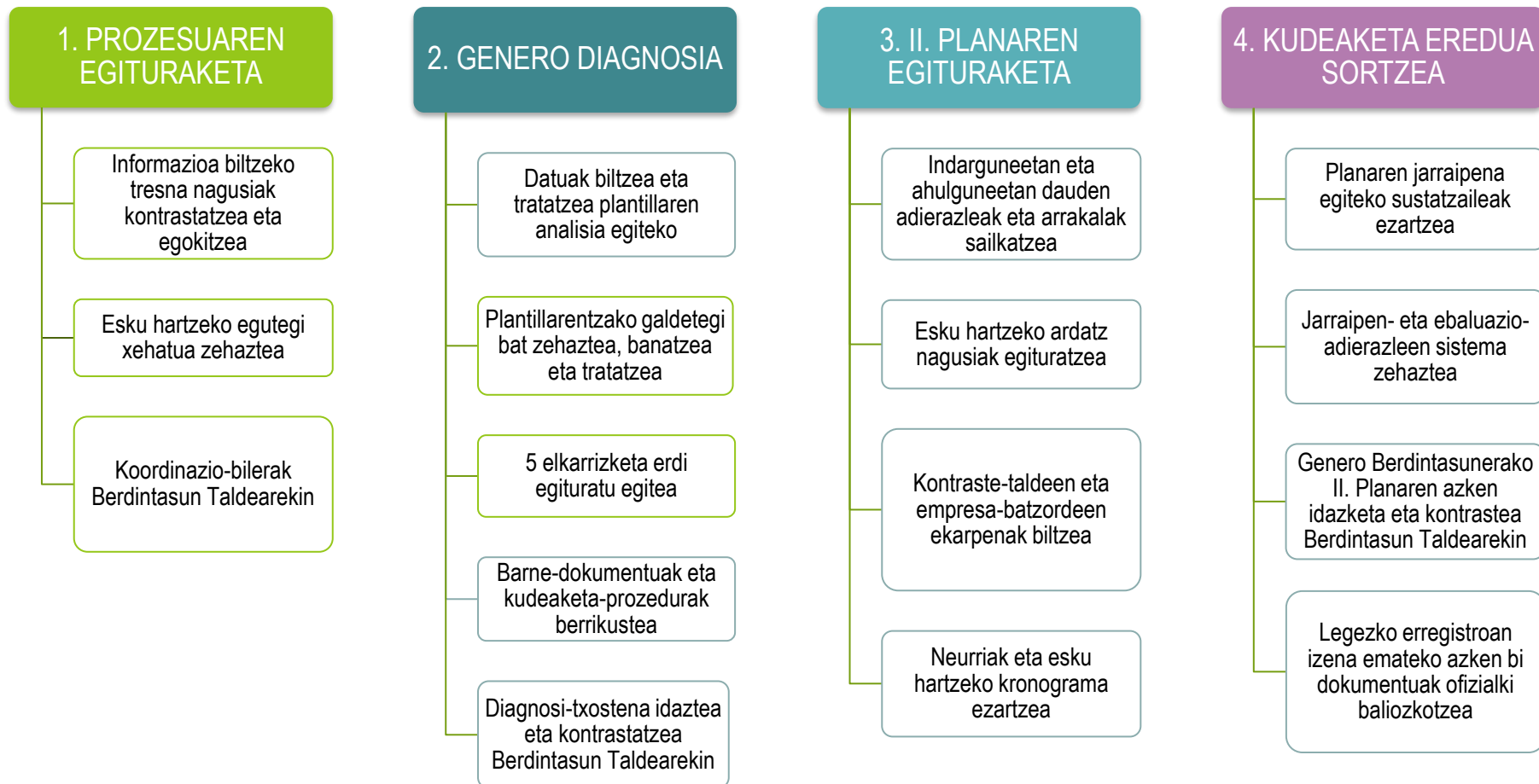
2. HELBURU ESPEZIFIKOA:

Generoaren inguruko **barne-diagnosi** baten elementuak eratoritzea. Diagnosi horrek autonomia-erkidego eta estatu-mailan indarrean dagoen araudiaren ikerketa-ardatzak jorratu beharko ditu.

3. HELBURU ESPEZIFIKOA:

Erakundearen eta bere sailen planifikazio estrategiko zentrolean erabat integratzen den **genero-planifikazio baten elementu nagusiak** antzematea.

1.2 LANAREN ANTOLAKUNTZA



2.

GENERO DIAGNOSIA ABIAPUNTU GISA

2.1. Aurkezpena eta metodologia

2.2. Plantillaren analisisa

2.3. Lan-baldintzak eta pertsonen kudeaketa

2.4. Kontziliazioa eta denboraren erabilera

2.5. Laneko osasuna eta indarkeria matxista

2.6. Komunikazioa eta programak

2.7. Antolakuntza-berdintasunaren politika

- **SPRIren Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako I. Plana** erakunde barnean egin zen **2016-2018 aldirako**, hasiera batean Eusko Jaurlaritzako Ekonomiaren Garapen eta Azpiegitura Saileko Berdintasun Unitateak emandako jarraibideen arabera. Indarraldi-epaaren amaierara helduta, **urtero luzatzea** erabaki zen, Ekonomiaren Garapen eta Azpiegitura Sailaren Plan berria definitu bitartean, 2019ra arte, eta, urte horretan, kanpoko laguntza teknikoa kontratatzea erabaki zen.
- **Berdintasun Taldea**, 2013an sortua, 2018an handitu zen SPRI Taldeko erakundeetako bat den **Euskadiko Arrisku Kapitala Gestio Baltzuaren** finantzazuzendariaren partaidetzarekin. Bi erakundeek erabaki zuten batera egitea diagnosa eta Berdintasunerako Plana sortzeko prozesua.
- Berdintasun Taldetik prozesuaren liderra izateko, erantzukizun handia duten pertsonen partaidetzaz gain (zuzendari bat eta saileko bi arduradun), taldea Enpresa Batzordeko ordezkari batekin indartu zen.

DOKUMENTUAK BERRIKUSTEA

Hasiera batean, Aholkularitza Taldeak **dokumentuak lehenengoz berrikusi** zituen lehen gidalero gisako dokumentuak lortu ahal izateko eta SPRI-n eta Arrisku Kapitalean dauden sailekin eta lan-ildoekin bat egin ahal izateko.

PLANTILLAREN LAN BALDINTZEN INGURUKO DATUAK BILTzea

Excel dokumentu bat bidali da **Giza Baliabideen Sailera** lan-baldintzen inguruko (kontratu motak, lanaldiak, antzinatasuna, erabilitako kontziliazio-neurriak, etab.) langileen **datu anonimoak biltzeko**.

PLANTILLARENTZAT EGINDAKO GALDETEGIA BANATzea

Galdetegi bat egin eta bi erakundeetako plantillako langileei banatu zaie. Bertan, **EMAKUNDEK** gomendatutako item batzuk agertzen ziren, eta galdera-kopurua handitu zen antolakuntzaren kulturako eta praktikako alderdi batzuetan sakontzeko.

ELKARRIZKETA ERDI EGITURATUAK

Erantzukizun-maila eta sail ezberdinetako 3 gizoni eta 2 emakumeri egin zaizkie.

TALDEAN KONTRASTATZEKO GUNEAK

Gero, momentura arte bildutakoa kontrastatu zen honako talde-guneekin:

- Berdintasun Taldea, zeina 4 kidez osatuta dagoen eta prozesu osoan zehar 8 bat alditan bildu den aurrez aurre edo birtualki.
- SPRIko 1. kontrastatze-taldea, 2020ko maiatzaren 26koa, 4 sail ezberdinetako 5 partaiderekin (3 gizon eta 2 emakume).
- SPRIko 2. kontrastatze-taldea, 2020ko maiatzaren 26koa, 5 sail ezberdinetako 5 partaiderekin (3 gizon eta 2 emakume).
- Arrisku Kapitaleko kontrastatze-taldea, 2020ko maiatzaren 27koa, 5 partaiderekin (3 gizon eta 2 emakume), analistak edo lege-sailekoak.
- Enpresa Batzordeko kontrastatze-taldea, ekainaren 9koa, SPRIko sindikatu etako 4 ordezkariarekin (2 gizon eta 2 emakume).

- Erantzukizun-mailako analisiaren arabera, emakume gehiago daude maila taktikoko lanpostuetan; maila horretan daude Emakundeak “tarteko postuak” deiturikoak, zeinak SPRIn saileko arduradunak diren. Postu horiek dituzte emakumeen % 24ak (8) eta gizonen % 13ak (5). Funtzio hori ez da existitzen Arrisku Kapitalean.
- Maila operatiboan (langile teknikoak eta administratiboak) dago plantillaren zati handiena, eta, bertan, emakumeen % 74 eta gizonen % 65 daude. Bi erakundeetan, berriaz teknikoak diren langileak % 60 eta % 40 artean daude, hauteskunde-parekidetasun sistemaren edo Administrazio Batzordeetako parekidetasunaren inguruko Berdintasunerako Euskal Legeak emandako gomendioekin bat etorriz. SPRlren kasuan, ezberdintasuna gizonen alde dago (teknikarien % 58); Arrisku Kapitalean, aldiz, emakumeen alde (analisten % 62).
- Halaber, **plantillaren osaera ere orekatu samarra da sailei eta sexuei erreparatuta**. Alde handienak Administrazio Sailean daude; izan ere, dauden 5 lanpostuetatik (4 SPRIn eta 1 Arrisku Kapitalean), 4, emakumeek dituzte gaur egun.
- Plantillaren gehiengoak ikasketa-maila altua du; izan ere, gizonak okupatzen dituzten lanpostuen % 82,1 eskuratzeko eta emakumeek okupatzen dituzten lanpostuen % 85,7 eskuratzeko unibertsitateko ikasketak behar dira. Datu horrek nolabaiteko homogeneotasuna islatzen du ikasketa-maila orokorrari dagokionez. Plantillaren gainontzeko langileek bigarren mailako eta Lanbide Heziketako ikasketak dituzte.
- Elkarrizketetan eta taldean kontrastatzeko saioetan, ekarpen interesgarriak mahaigaineratu ziren funtzio batzuk erabiltzean antzemandako generorolen aldaketari dagokionez. Horren harira, aipatu da historikoki gizonak betetzen zituzten lanpostu horiek emakumeek betetzeak “eskemak apurtzeari” laguntzen diola, bai barnerantz, bai kanporantz. Halaber,

aipatutakoaren arabera, oraindik espero da enpresa-arloko “bilera konplexuez”, lan-gatazkez eta negoziazio zailez gizonak arduratzea. Era berean, adibide bat aipatu da, zeinetan alderdi negoziatzaileak oraindik harrizten diren Administrazioa ordezkatzeko duen SPRlko emakume bat denean negoziazioen pisua daraman langilea.

- Genero-rolen aldaketaren inguruko beste adibide batzuk ere mahaigaineratu ziren: emakume bat egotea Informatika Sailean eta “maila altuko” europar lantaldeetako parte-hartzaile gehienak emakumeak izatea, zeinak proiektu europarren buruzagiak diren eta Euskadiko ekimen estrategikoen lekukotasuna ematen duten.

- Aurreko orrialdean aipatutako indarguneek SPRIIn eta Arrisku Kapitallean gauzatzeko dauden erronkak jorratzen lagunduko dute, eta horien artean nabarmendu da oraindik enpresen artean oso hedatuta dagoen fenomeno bat: lanpostuen segregazio bertikala eta horizontala.
- **Segregazio bertikalari** dagokionez, desoreka handiena maila estrategikoko lanpostuetan gertatzen da, batik bat, **zuzendaritza-karguetan**. Bi enpresetako batean ere ez dugu emakumerik aurkituko zuzendaritza-karguetan, nahiz eta Arrisku Kapitalaren kasuan, desoreka handiko egoera hori nolabait arinduta dago, emakume batek duelako zuzendari nagusiaren postua (kudeaketa-mailan).
- Zifrei beste ikuspuntu batetik begiratuta, segregazio bertikalaren fenomeno berretsi da; izan ere, bi erakundeetarako kontratatutako pertsonen totaletik gizonen % 23k dute postu estrategikoren bat, emakumeen % 3aren aurrean (Arrisku Kapitalako zuzendari nagusia).
- Bi erakundeetako datuek, banaka, segregazio bertikala berresten dute. Halere, SPRIren kasuan, esanguratsuagoa da, plantillako emakumeen % 0k baitute postu estrategikoren bat, gizonen % 20aren aurrean. Arrisku Kapitalaren kasuan, emakumeen % 14 (zuzendari nagusia) eta gizonen % 40 (zuzendariak) daude postu estrategikoetan.
- Segregazio bertikala Administrazio Batzordeen osieran ere antzematen da. Guztira, partaideen % 22,7 emakumeak dira, eta % 77,3, gizonak. Arrakala hori are nabariagoa da Arrisku Kapitallean, baina bi erakunde horien arteko aldea ez da oso esanguratsua: SPRIren kasuan, emakumeen % 25 eta gizonen % 75 dira; eta, Arrisku Kapitalaren kasuan, emakumeen % 20 eta gizonen % 80.
- Erantzukizun-maila sakonago baloratzeko beste faktore garrantzitsu bat da pertsona bakarren eta lantaldeen koordinazioa behar duten alorrak bereiztea. Kasu horretan, SPRIko 12 saileko arduradunetatik, 3 emakume pertsona bakarreko arloz arduratzen dira, baina ez da hori gizonen kasua. Kontratazio-taldeetako batean aipatzen zen nolabaiteko joera zegoela gizonezkoen lidergoari balio handiagoa emateko lantaldeak zuzentzerakoan.
- Egoera hori bat dator SPRIk finantzatutako Bizkaiko Emakumezko Enpresari eta Zuzendarien Elkarteak egindako ikerketa baten emaitzekin. Ikerketa horren bidez aztertu zen emakumeek euskal enpresen zuzendaritza- eta administrazio-batzordeetan zuten ordekaritza. Proportzioan, batezbestekoa ez da % 10era heltzen ere. Ahaztu gabe postu horietako batzuk esleipen librekoak direla eta Administrazioaren mendeko enpresek ezin dutela guztiz kontrolatu horien osiera, desegokia izango litzateke aintzat ez hartzea Berdintasunerako Euskal Legeak parekidetasunerantz aurrera egiteko ezartzen dituen betebeharrak.
- Oro har, SPRIko eta Arrisku Kapitalako arlo ezberdinen barruan erantzukizun-maila altua izatera iritsi diren emakumeen kopuru altuagoak iragartzen du datozen urteetan emakumeen aldeko belaunaldi-erleboia eman ahal izango dela oraingo desoreka konpentsatzeko, baina ez da komeni dena “mugimendu naturalaren” mende uztea, eta beharrezkoa izango da bilakaeraren jarraipena egiteko sistema bat ezartzea.
- Berdintasun Plana egiteko, egoera gertuagotik ikertu beharko da eta erantzukizuneko postuetan emakumeen eta gizonen arteko presentzia orekatzeko neurriak hartu beharko dira, batez ere maila estrategikoari dagokionez. Horren harira, espero da emakumeek tarteko postuetan (sailtako arduradunak) duten presentzia handiak emakumeei laguntzea goragoko mailetara (zuzendaritza-postuak) heltzen, orain gizonen okupatzen dituzten postuak hutsik geratzen diren heinean. Hala eta guztiz ere, hori oso erritmo geldoan gertatu daiteke; izan ere, horretarako erretiroak egon behar dira eta, gainera, postu horietarako, emakumeen lidergoa positiboki baloratu behar da. Arrisku Kapitallean, tarteko posturik ez dagoenez, zuzendaritza-postuak hautatzeko, gai hau bereziki hartu beharko da aintzat, oraingo desorekarekin jarraitu nahi ez bada.

- Egoera hau desorekatu duten arrazoiei buruzko hizketaldietan, elkarrizketatuetak batek aipatu zuen “konpondu ez den amatasunari buruzko gaiak” emakume askoren bidea zailtzen duela zuzendaritza-postuetara heltzeko. Horrek ikusitakoaren arabera, emakume askok marka ederra zuten gazetetan, baina, amatasuna eta ibilbide profesionala gurutzatzean, goraldia eten egiten zen. Gerora, berriz ere aktibatzen zen, seme-alabak independenteagoak bihurtzean. Halere, handik gutxira, ibilbide profesionala berriz ere eteten zen familiako adinekoen zein gaixoen zainketak beren gain hartu behar izateagatik.
- Emakumezko langileentzat ondoz ondoko etenaldien patroia oso ohikoa bada ere, SPRik eta Arrisku Kapitalak ezin dute besterik gabe “lege naturalaren” zorizat hartu. Zentzu horretan, etengabe berrikusi behar dira beharizanak eta martxan jarritako kontziliazio-neurriak. Gai hori berriro ere jorratuko da diagnosi honen 4. kapitulan.
- **Segregazio horizontalari** dagokionez, desoreka handiena administrazioko langileen kategorian gertatzen da, non, aipatu bezala, kontratatutako langile ia guztiak emakumeak diren. Joera hori oso ohikoa da enpresen munduan, eta islatzen du administrazio-ikasketak egiten dituztenen emakumeen arteko desoreka. Segregazio horizontalaren beste adibide bat dugu formalizatu gabeko zereginetan, zeinak pertsonen eta eremu fisikoaren zainketari lotuta dauden, esaterako urtebetetzeak edo jaiotzak ospatzea edo lankideei laguntza emozionala eskaintzea; orokorrean, jasotako lekukotzen arabera, emakumeek hartzen dute mota horretako zereginen gaineko ardura.
- Maila formalean zein informalean izan, segregazio horizontalerako joera murrizten lagundu ohi duena genero-rolen aldaketa maila ezberdinetara eta enpresen esparru ezberdinetara eramateko (nazioarteko) esfortzuak dira. Horretarako neurri batzuk hauek dira: komunikazio-neurriak hartzea (hizkera eta irudi ez-sexistak), lanpostu batzuetan gutxien ordezkatzen den generoko pertsona bat kontratatzea (meritu-berdintasunarekin), edo beharizanen arabera neurri espezifikoak hartzea, esate baterako, bermatzea taldeetako gizon eta emakumeak txandakatzen direla akta biltzeko, bilera-aretoak prestatu eta batzeko, eta abar.
- Azkenik, plantillaren adinari buruzko datuek diote gizonen %75ak 50 urte baino gehiago dituztela, baina, emakumeen kasuan, soilik % 52,9 direla 50 urtetik gorakoak. Adin-ezberdintasun horrek mota askotako eraginak ditu, esaterako, langile batek postuan duen urteetako esperientziak zuzendaritzako postuak lortzeko erraztasuna eman diezaiokeela. Nolanahi ere, bi plantilletan 50 urte baino gehiagoko emakume eta gizon asko egoteak eta 30 eta 40 urte bitarteko emakume gazteen gorakadak iragartzen du bi segmentuetan **kontziliazio-beharizanen** eragin esanguratsua.

Laneko egonkortasuna

- Kontratu motaren araberako analisiak adierazten du SPRIko eta Arrisku Kapitaleko emakumeen eta gizonen gehiengoak **lan-kontratu mugagabea** dutela (plantillaren % 94 inguruk); gainera, ez da ezberdintasun esanguratsurik aurkitu bi generoen artean. Laneko egonkortasuna **lanaldi osoko kontratuen** ehuneko izugarriaren eskutik doa, salbu bi emakumeren kasuan, lanaldi murriztua baitute. Zentzu horretan, ez dago nahi ez den alderdikeriarik, zeina sektore batzuetan oso ohikoa den.
- Halaber, plantillaren zati handi batek 25 urte baino gehiago daramatza SPRIn eta Arrisku Kapitalean, eta 62 galdekatuen artetik emakumeen % 58,6k eta gizonen % 73,7k adierazi dute SPRI Taldean 10 urte baino gehiago daramatzatela.
- Enpresak sortu zireneko genero-desoreka **apurka apaltzen ari da**; izan ere, azken 10 urteetan, gizon baino emakume gehiago kontratatu dira.

Ordainsariak

- Langileek ordainsarien inguruan duten asebetetze-mailari dagokionez, galdetegiari erantzun dioten pertsonen % 60k adierazi dute “nahiko pozik” edo “oso pozik” daudela. Gainontzeko % 40tik 13 gizonek eta 6 emakumek “ez oso pozik” erantzun dute, eta emakume batek “bat ere pozik” ez dagoela adierazi du. Ez da alde handirik egon generoari dagokionez, baina gizonek emakumeek baino ordainsari-espektatiba altuagoak izateko joera dute. Fenomeno hori nahiko ohikoa da lan-munduan, zeinetan gizonek espektatiba horiez hitz egiteko joera handiagoa duten.

Jarduerak eta lidergoa balioztatzeko prozesuak

Lidergoa balioztatzeko prozesuari berriro ekingo zaio, 2019an garatutako eta COVID-19aren ondorioz etendako prozesu pilotuaren ostean. Mota horretako ezaugarriak dituzten prozesuak objektibatzeak eta formalizatzeak agertu daitezkeen genero-diskriminazio zuzen eta zeharkakoak antzematen laguntzen du, eta gomendagarria izango litzateke metodologia berrikustea kontratatutako enpresarekin edo enpresekin, Emakundek (edo berdintasunaren arloko beste

erakunde batzuek) emandako sustapen eta garapen profesionalaren inguruko gomendioekin kontrastatzeko.

Lan-baldintzak

Lan-baldintzen inguruko adostasun-mailari dagokionez, galdetegiak lortutako gehieneko balorazioak erreferentzia egiten zien kontratu motari, lanaldi motari, laneko ordutegiari, lanpostuaren autonomiari eta erantzukizun-mailari (39 eta 49 bat itemek “nahiko pozik” eta “oso pozik” erantzunak lortu zituzten).

Horrez gain, lan-baldintzak balioztatzeko beste metodo bat ere erabili da, baieztapen ezberdinekiko adostasun-maila adierazita. Item guztietatik honako hauek lortu dute 5 puntutik gutxienez 3,5 puntuko batezbestekoa (26. taula): “Egonkortasuna dut nire lanpostuan” (4,2); “SPRIren langileen hautaketak emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzen du” (3,8); eta “barne-sustapenak emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzen du” (3,6). Elkarrizketatuen gehiengoak adierazi du SPRIn edo Arrisku Kapitalean ez direla “generoarengatik diskriminatuta sentitu eta ez dutela uste emakumeen aukeretan eta lan-baldintzetan eragiten duen genero-estereotiporik dagoenik”. Hala eta guztiz ere, bi baieztapen horien kasuan, alde handiagoa dago emakumeen eta gizonen iritzien artean, hurrengo atalean ikusiko dugun bezala.

Ordainsariak

- Mota honetako analisiak egiteko, hainbat metodologia erabili daitezke, eta, kasu honetan, **hileroko batez besteko ordainsari gordinari buruzko generoaren arabera alderaketa** egin da, Emakundek plantillaren analisi orokorra egiteko tresna batean gomendatzen duenari jarraikiz. SPRIren kasuan, lehenengoz, sailkatu gabeko alderaketa egin da (lanaldi osoko eta partzialeko kontratuak nahastuta), eta, gero, sailkatuta, soilik lanaldi osoko lanpostuei dagokiena, alegia. Arrisku Kapitallean, sailkatutako kalkulua baino ez da aurkeztu, ez baitu lanaldi partzialeko kontraturik. Bi kasuetan, batez besteko kopuruak oinarritzko soldata eta ordainsari-osagarriak hartzen ditu barne.
- SPRIren eta Arrisku Kapitalaren kasuan, erantzukizun-mailaren arabera hileroko ordainsari gordinari buruzko alderaketa zuzenak islatzen du gizonen eta emakumeen arteko aldea badagoela (gizonen aldekoa, salbu SPRIko administrazio-mailan). Jakinda bi enpresetan **oinarritzko soldatak hitzarmen bidez finkatuta** daudela, argi dago alde horrek **osagarrien aplikazioarekin** duela zerikusia.
- Kasu askotan, “soldata-arrakala” kontzeptua ez da modu egokian erabiltzen eta interpretatzen, eta horrek nahasmendua sor dezake eta ondorio akastunetara bidera gaitzake, adibidez, **ordainsariekin zerikusia duten desberdintasun guztiak genero-diskriminazioak sortzen dituela dioen ideia okerra.**
- Ildo horretatik, **sexuan oinarritutako ordainsari-berdintasunari** buruzko 2019ko martxoaren 7ko Errege Lege Dekretuaren 28. artikulua honako hau ezartzen du: *“1. Enpresaburuak ordainsari bera ordaindu beharko du balio bera duen lanagatik, zuzenean edo zeharka ordaintzen duela ere, eta ordainsari horren izaera edozein izanda ere, soldatakoa edo soldataz kanpokoa, eta sexua dela-eta ezingo da diskriminaziorik egin ordainsariaren osagai edo baldintzetako batean ere. Lan batek bestearen balio bera izango du, baldin eta baliokideak badira honako hauek: agindutako funtzio edo*

zereginen izaera; lan horiek egiteko eskatzen diren hezkuntza-, lanbide- edo prestakuntza-baldintzak; lan horiek egitearekin hertsiki lotuta dauden faktoreak, eta jarduera horiek egiteko lan-baldintzak.”

- Informazio garrantzitsua eskura eduki ahal izateko, Dekretuak artikulua bereko 2. puntuan honako hau ezartzen du: *“2. Enpresaburuak **erregistro bat izan beharko du, bere plantillako soldaten, soldata-osagarrien eta soldataz kanpoko hartzekoen batez besteko balioak jasotzen dituen, sexuaren arabera bereizita eta lanbide-taldeen, lanbide-kategorien edo lanpostu berdinen edo balio bereko lanpostuen arabera banatuta**”. Langileek eskubidea dute beren enpresako soldata-erregistroa sartzeko, enpresako langileen legezko ordezkartzaren bidez”.*
- Azkenik, artikulua bereko 3. puntuak hau xedatzen du: *“3. Gutxienez berrogeita hamar langile dituen enpresa batean, **sexu bateko langileen ordainsarien batezbestekoa beste sexuarena baino ehuneko hogeita bost handiagoa edo hortik gorakoa bada, ordaindutako soldata-masa osoa edo hartutako zenbatekoen batezbestekoa hartuta, enpresaburuak diferentzia hori langileen **sexuarekin zerikusirik ez duten arrazoientatik dela justifikatu beharko du soldata-erregistroan**”.***
- Zaila da SPRIko soldata-aldea (Arrisku Kapitala ez da dekretuaren mendekoa, ez delako 50 langileko langara iristen) % 25ekoa baino baxuagoa den ala ez egiaztatzea; izan ere, Dekretua 6. artikuluan aurreikusitako **“erregelamendu bidezko garapenari”** lotuta dago, zeina diagnosi hau egin den egunean (2020ko uztailean amaituta) **oraindik ez den argitaratu.**
- Arazo horri aurre egiteko, gomendatzen dugu hemen aurkeztutako ordainsarien analisi labur hau 2022ko martxoaren baino lehen ordainsari-auditoretza batek osatzea, zeinak Dekretuan iragarritako erregelamenduan Laneko Ministerioak ezarriko duen metodologia aplikatu ahal duen. Horren inguruko neurri bat ezarriko da II. Berdintasun Planean.

Barne-sustapena

Ez da jaso gai horri buruz sexuaren arabera bereizitako datu kuantitatiborik; hortaz, ezin da txosten honetan sartu sustapen-politikari buruzko analisi xehaturik. Aldagai garrantzitsua denez, SPRlri eta Arrisku Kapitalari gomendatzen zaie informazio-bilketa sakona egitea, berariaz aprobetxatuta Giza Baliabideetako Saila jarduera eta lidergoa balioztatzeko prozedura berriak ezartzen ari dela.

Lan-baldintzekiko asebetetze-maila

Aipatu bezala, lan-baldintzei lotutako galdera askok, gehien bat, erantzun positiboak lortu dituzte. Halere, nabarmendu beharra dago gai batzuen inguruko iritzi ezberdinak daudela emakumeen eta gizonen artean, eta gai horien inguruko asebetetze-maila baxuagoa da.

Galdekatutako 52 pertsonetatik 20k “ez oso pozik” eta “bat ere pozik” erantzun duten gaietako batzuk hauek dira: “ordainsarien maila” (galdekatutako gizonen % 37 eta emakumeen % 25,9); “maila profesionala” (emakumeen % 62,9 eta gizonen % 31,4); eta “sustapen eta garapen profesionala” (emakumeen % 48,1 eta gizonen % 31,4).

Alde handia dago erakundeetan dauden genero-estereotipoen eta diskriminazioen inguruan ere. Adibide bat jartzearen, 8 emakumek (% 29,6) eta gizon bakarrak adierazi dute “nahiko ados” daudela honako baieztapen honekin: “emakumeen aukeretan eta enplegu-baldintzetan eragiten duten genero-estereotipoak daude”. Era berean, ez-bitarrak diren bi pertsonak ere bat egiten dute baieztapen horrekin. Bestalde, galdekatutako emakumeen % 37k eta gizonen % 5,7k erantzun dute ez daudela ados edo ez daudela bat ere ados honako esaldi honekin: “ordainsariak emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzen du”.

Zentzu horretan, komeniko litzake sakonago aztertzea zeintzuk diren iritzien arteko alde horiek bultzatzen dituzten faktoreak, jakinda berriki hasitako

jarduerak eta lidergoa balioztatzeko prozesuak oso lagungarriak izan daitezkeela erabilitako irizpideak bateratzeko eta azaltzeko orduan. Hortaz, gomendagarria da sistema horiek diseinatzen eta berrikusten ari direnei eskatzea genero-ikuspegia beren metodologian aktiboki txertatu dezaten.

- Kontziliazioari buruzko antolakuntza-politika balioztatu ahal izateko, komeni da plantillaren zainketa-erantzukizunen inguruko datuak abiapuntu gisa erabiltzea. Kasu honetan, informazioa Giza Baliabideetako Sailak zituen datuen eta banatutako galdetegiko erantzunen bidez bildu da. Orokorrean, lortutako ikuspegia nahiko koherentea da plantillaren adin-antolamenduarekin. Halaber, galdetegiak honako hau iragartzen du: plantillaren % 75ek ondorengoak daukate; ondorengoak dituzten emakumeen ia % 40k 12 urtetik beherako seme-alabak dituzte; eta 17 pertsonak (horietatik 11 emakumeak) mendekotasunen bat duten adinekoekin bizi dira. Datu horiek ez dira berez positiboak edo negatiboak, baina aintzat hartu behar dira edozein kontziliazio-politika diseinatzeko. Gainera, funtsezkoa da gurasoen edo beste senide batzuen zainketaz arduratu behar diren adin handieneko langileen zati handi batek dituen kontziliazio-beharrizanetan pentsatzen hastea. Kezka hori ere mahaigaineratu da egindako elkarrizketetan.
- Erabilitako neurriei dagokienez, Giza Baliabideetako Sailak bildutako datuen arabera, 2019an emakume beste gizonen erabili zituzten eskuragarri dituzten neurriak. Bestalde, galdetegiak islatzen du soilik bi emakumek salatu dutela kontziliazio-neurrien eskaera bat ukatu zaiela. Oro har, galdetegiarri erantzun dioten emakumeen % 55ek eta gizonen % 43k adierazi dute SPRIko eta Arrisku Kapitalako kontziliazio- eta malgutasun-neurriekin asebetetze-maila altua dutela, 7 eta 10 arteko puntuazioekin.
- Elkarrizketetan bildutako informazioak emaitzak sakontzen lagundu du. Adibidez, elkarrizketatutako pertsonak oraingo kontziliazio-politikarekin pozik daude, uste baitute alderdi hori errazten duen neurri-multzo bat dagoela. Gainera, horren beharra duten egoeretan erraztasunak ematen dituen antolakuntza-politika bat egotea baloratzen dute, eta, beste erakunde mota batzuetan ez bezala, kontziliatzea “ongi ikusita dago”. Horrek gai horren inguruko lan-hitzarmenak errazten ditu.
- COVID-19ak eragindako osasun-krisialdiaren testuinguruan, telelana bultzatu dute administrazio eta enpresa gehienek, hala nola SPRIk eta Arrisku

Kapitalak. Interesgarria izango litzateke telelanarekin lortutako emaitzak aztertzea, ez konfinamendurako neurri esklusibo gisa, baizik eta egoera batzuetan laneko bizitzaren eta bizitza pertsonalaren arteko kontziliazioa erraztu dezakeen neurri gisa.

- Halere, konfinamenduan agerian geratu da telelaneko neurrietara jotzeak dakarren “tranpa” eskolak eta haurrak zein adineko pertsonak zaintzeko zerbitzu publiko eta pribatu asko (hartzaindegiak, eguneko zentroak, zaharren egoitzak, etab.) itxi ziren bitartean. Estatuan zein beste herrialde batzuetan konfinamenduan zehar egindako ikerketa batzuek nabarmendu dute emakumeek gizonen baino etxeko lanen eta zainketa-lanen gainkarga handiagoa pairatu zutela. Halaber, argi geratu da, emakume langileen kasuan, etxean lan egiteko baldintzak, askotan, gizonenak baino kaltegarriagoak izan zirela, ez zutelako horretarako gela isolaturik eta lana goizegi edo beranduegi egin behar izaten zutelako. Berriz ere, interesgarria izango litzateke SPRIren eta Arrisku Kapitalaren plantillen egoeraren jarraipena egitea etorkizunean konfinamendu berriren bat suertatzen bada.

- **Datuen bilketa:** Gaur egun, Giza Baliabideetako Sailak ez du langileen zainketa-ardurari buruzko informaziorik sistematikoki biltzen, PFEZaren aitortpena betetzeko beharrezko datuak salbu. Gai hori jorratzea zailagoa da, plantilla osoa ez dagoelako prest informazio hori emateko. Hala eta guztiz ere, Enpresa Batzordearekin lantzea interesgarria izango litzateke; izan ere, mendekotasuna duten ondorengo edo aurrekoen kopuruari eta adinari buruzko informazio gehiago izateak lagunduko luke kontziliazio-neurriak behar dituzten pertsonen horien benetako beharra duten egiaztatzen.
- **Kontziliazio-neurriak:** oro har lana malgutzeko eta kontziliatzeko neurriekin pozik dauden arren, zenbaitek eskatu dute dituzten beharrezanetara egokitzen diren beste neurri batzuk sartzeko. Alde horretatik, galdetegiaren bidez, zenbait langilek iradoki dute lanaldi trinkoa aukeratu ahal izatea, edo sartzeko eta irteteko ordutegiak malgutu ahal izatea, ikastetxeetako ordutegietara moldatzeko. Egoera zehatz horietatik haratago, malgutasun handiagoa eskatu da diru-sarrerak murrizten dituzten neurriak hartzeak (adibidez, lanaldi-murrizketak) dakartzan arazoaren aurrean. Aukera horiek gehiago erabiltzen dituzte emakumeek gizonen baino, eta, hortaz, emakumeek kalte handiagoa pairatzen dute euren lan-ibilbideetan.
- Aurrekoarekin lotuta, aipatu bezala, badirudi kontziliazioa, neurri handi batean, **haurrak zaintzearen** testuinguruan jorratzen dela eta bigarren mailan uzten dela **adineko pertsonen edo desgaitasuna duten pertsonen zainketa**. Ildo horretatik, interesgarria izango da hurrengo Berdintasun Planean zainketei ikuspegi holistikotik heldzea, kontziliazio-politika globala sortzeko eta aintzat hartzeko SPRIko eta Arrisku Kapitaleko langileen testuinguruaren eta egoeren aniztasuna.
- Azkenik, komeni da gogoraraztea SPRI Taldearen diagnosia eta hurrengo Berdintasun Plana egiteko prozesuaren azken zatia **COVID-19aren** ondoriozko mundu-mailako **osasun-krisi** larriak eragindako konfinamenduan zehar egin dela. Populazioaren zati handi bat konfinatu

duen osasun-krisi horrek lan- eta familia-bizitza gainjartzea ekarri du eta biziari eusteko zainketen garrantzia nabarmendu du. “Normaltasunera” itzultzeak dakartzan zailtasunen aurrean, interesgarria izango da hurrengo Berdintasun Planaren prestakuntzaz baliatzea neurriak hartzeko osasun-krisialdiak lanean eragindako aldaketen genero-eragina aztertze aldera (aurreko orrialdean aipatutako telelanaren auziaz haratago). Ikerketa asko agerian uzten ari dira krisialdi honek, batez ere, emakume langileengan duela eragina, besteak beste, orokorrean, haiek arduratzen baitira zainketa-lanez, osasun-krisialdiaren testuinguru larri honetan ere.

- Aurreko kapituluko **denboraren erabilerari buruzko datuak** berriz aztertuta, aipatu beharra dago, nahiz eta galdekatutako pertsona gehienek adierazi soilik noizean behin edo inoiz ez dutela lanorduetatik kanpo lanik egin behar, 6 emakumek eta gizon batek adierazi dutela azken hilabeteen 15 ordu baino gehiago egin dituztela lanalditik kanpo. Era berean, 8 gizonen eta 4 emakumek adierazi zuten aparteko 5 eta 15 ordu bitartean egin zituztela.

Erakunde batean kontziliazio-neurriak egon arren, lan-ordutegitik haratago dauden espektatibei erantzun beharra diskriminazio-praktika bihur daiteke, espektatiba horiek laneko bizitza eta zainketak bateratzea zailtzen baitute. Horregatik, alderdi horren jarraipena egitea gomendatzen da, sor daitezkeen desabantailak saihesteko, batez ere zainketa-lanak beren gain hartu ohi dituzten pertsonengan.

- Erakundeak luze darama laneko osasunaren arloan lanean, arrisku psikosozialei aurrea hartzeko esparrutik. Egindako lanari esker, zenbait beharri aurre egin ahal izan zaie, hala nola gatazkei aurre egiteko prozedura bat ezartzea.
- Hori antzeman zenean, pertsonen arteko gatazketarako protokolo bat onetsi zen, zeinak sexu-jazarpena eta sexuaren ondoriozko jazarpena hartzen dituen barne.
- Giza Baliabideen Sailak eta Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeak dagoeneko planteatu dute arrisku psikosozialen ebaluazioetan genero-ikuspegia sartzeko beharra, genero-diagnosia eta Berdintasun Plan berria sortzeak dakarren bultzadaz baliatuta. Bestalde, bi erakundeek adierazi dute pertsonen arteko gatazkei buruzko protokoloaren testua berrikusteko asmoa dutela.
- Indarkeria matxistari dagokionez, nabarmendu beharra dago erakundeetan, orain arte, ez dela erregistratu sexu-jazarpenen edo jazarpen sexisten ondoriozko salaketarik.
- Plantillako langile batzuek kontzientzia hartu dute jarrera eta portaera matxistak identifikatzeko (bai hirugarren pertsonen zuzendutakoak, bai euren zuzendutakoak), zeinak, askotan, naturalizatu eta “normaltzat” hartzen diren eta antolakuntza-kulturaren parte bihurtzen diren, nahi gabe. Argi eta garbi antzematen badira, laneko giro orokorrari kalte besterik egin ez diezaiokeen *laissez faire* horren aurka borrokatzen lagunduko du.

- Diagnostika egin bitartean antzeman zen plantillako langileek kontzientzia-maila ezberdina dutela “mikromatxismo” deritzen jarreraren eta portaeren inguruan. Horrek dakar indarkeria matxista zer den eta nola agertzen denaren inguruko zenbait ideia ezberdin elkarrekin bizitzea. Hori dela eta, Berdintasun Planak eztabaidarako gune bat sortzea ahalbidetuko duten ekintzak jaso beharko lituzke, indarkeria matxista eta haren adierazpen anitzak terminologikoki definitze aldera (sexista edo generokoa; sexu-jazarpena, sexuaren ondoriozkoa, sexu-orientazioaren ondoriozkoa, genero-identitatearen ondoriozkoa, etab.).
 - Diagnostika-prozesuan betetako galdetegian, intentsitate aldakorrek jazarpen-jarrerari eta -portaerari buruzko zenbait galdera jaso dira, zeinak lan-giroan, pertsonen arteko harremanetan eta errendimenduan eragin negatiboa duten. Esan bezala, pertsona-kopuru esanguratsu batek adierazi du horrelako jarrera eta portaerak ikusi dituela (bai hirugarren pertsonari zuzenduta, bai euren buruari zuzenduta). Horrenbestez, horrelako egoerari aurre egiteko eta etorkizunean horiek prebenitzeko neurriak hartu beharko dira.
 - Banaka edo taldeka kontrastatzeko guneetan aipatu da iruzkin “paternalistak” eta emakume langileen gaitasunak zalantzan jartzera bideratutako iruzkinak ere egin direla. Antza, bigarren egoera hori batez ere SPRI Taldeetik kanpoko pertsonekin gertatu da.
 - Bizitzaren arlo guztietan, baita profesionalean ere, emakumeen eta gizonen artean dagoen posizio-desberdintasunak laneko osasun-arrisku eta -arazoak desberdinak izatea dakar. Hala ere, azken urteotan landu diren laneko segurtasunari eta arrisku psikosozialen ebaluazioari buruzko dokumentuek ez dute genero-analisirik, eta ez dute ikuspegi hori jasotzen ezarritako neurrietan, salbu sexu-jazarpena eta sexuaren ondoriozko jazarpena indarkeria mota horiei aurre egiteko prozedurak jasotzen dituzten dokumentuetan jasotzea. Aurreikusita dago genero-berdintasunari buruzko galderak sartzea arrisku psikosozialak baloratzeko hurrengo inkestan.
- Hortik aurrera, erakundearen laneko segurtasunaren inguruko prozesuetan genero-ikuspegi txertatzeko neurriak ezarri beharko dira.
- Bestalde, diagnostika Berdintasun Taldeak adierazi du *gatatzak ebazteko prozeduraren* testua berrikusi eta eguneratzeko asmoa duela. Horretarako, komeni da erreferentziatza hartzea Emakundearen sexu-jazarpenaren eta sexuaren ondoriozko jazarpenaren arloan 2011n egin eta 2016an berrikusi zuen enpresa-arloko prozedura-eredua. Horrez gain, SPRIren eta Arrisku Kapitalaren testu berriari **sexu-orientazioaren ondoriozko eta/edo genero-identitatearen** ondoriozko jazarpenak sartzea gomendatzen da, hainbat erakundek, hala nola Gasteizko eta Getxoko udalek, duela urte batzuk ekin zioten bideari jarraituz.

- **Barne-komunikazioko kanalek** garrantzi handia dute erakundeen berdintasun-politika ezartzerako orduan; beraz, erabilitako edukia eta hizkuntza aztertzea gomendatzen da, Emakundek hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexistaren eta berdintasunaren sustapenaren arloan proposatutako adierazleak aintzat hartuta. SPRIren eta Arrisku Kapitalaren kasuan, barne-dokumentu batzuk berrikusi dira, eta antzeman da ahaleginak egiten ari direla 2016an banatu zen eskuliburuan jasotako gomendioak txertatzeko erakundetik kanpo eta erakunde barnean zabaltzen diren dokumentu askotan.
- Barne-dokumentazioari dagokionez, nabarmentzekoa da SPRI Taldearen jokabide-kodean eta SPRIren 2018ko eta 2019ko Gizarte Erantzukizuneko Memoretan berdintasunaren aldeko konpromisoa zehazten dela eta/edo esparru horretan egindako ekintzak aipatzen direla.
- Barne-komunikazioko kanalei dagokienez, aipatu beharra dago SPRI Taldeak Berdintasun Taldea duela, eta hori arduratzen dela Zuzendaritza Batzordeari eta gainontzeko langileei informazioa emateaz.
- Webgunean eta sare sozialetan zabaltzen den informazioan, berariaz aipatzen dira erakundeak sustatzen dituen berdintasuna bultzatzeko ekimenak. Gainera, komunikazio-kanal horietan ageri da emakumea historikoki oso maskulinizatuta egon den sektore batean ikusarazteko borondatea.
- Diagnosi-prozesuan zehar, hainbat hobekuntza-sail edo -taldek berdintasuna sustatzeko neurriak identifikatu dituzte. Adibidez, SPRIk kudeatzen dituen programa eta dirulaguntza batzuetan, jada genero-berdintasunarekin lotutako irizpideak sartzen ari dira proiektuen balorazioan.
- Kanpoko erakundeekiko lankidetzaren esparruan, SPRIk genero-berdintasuna sustatzeko hainbat ekimen bultzatu ditu. Adibide bat jartzearen, Bizkaiko Emakumezko Enpresari eta Zuzendarien Elkartearekin lankidetzan aritu da, eta laguntza ekonomikoa eman zuen 2019an “Emakumeen presentzia euskal enpresetan” izeneko txostena egiteko.
- SPRI lankidetzan ari da genero-berdintasuna sustatzeko ekimenak dituzten Europako sareekin, eta hori aukera paregabea da erakundearen berdintasun-politikak indartzeko. Horren erakusgarri da SPRIko Ekimen Estrategikoen Saila “*Women in manufacturing*” gaiari buruzko lantaldearen lider izateko hautatua izan dela “*Back to the future: Manufacturing beyond Covid-19*” izeneko liburu zuria egiteko.
- SPRIk hainbat hobekuntza-talde ditu, eta horien artean Berdintasuneko Barne Taldea nabarmentzen da. Talde horiek eratzeko orduan, emakumeen eta gizonen arteko partaidetza egokia izatea zaindu da, beste irizpide batzuen artean. Gainera, horien arteko sinergia handia dago, eta horrek koordinazioa errazten du.
- Hobekuntza-taldeen zeharkako izaerak lagundu dezake II. Berdintasun Planaren neurriak ezartzen, erantzunkidetasunetik abiatuta. Halaber, diagnosis egin bitartean, talde horiek egin ditzaketen ekarpenak antzeman dira, hala nola SPRIren programek eta sailek enpresei eskatutako dokumentazioaren inguruko berdintasun-irizpideak bateratzea, edo berdintasunaren arloko barne-komunikazioa indartzea Intraneteko edukiak sortu edo berrikusteko orduan.

- Nahiz eta SPRI Taldeak hainbat kanal dituen berdintasun-politika jakinarazteko, diagnostiko-prozesuan zehar kontsultatutako pertsonak adierazi diote ez dakitela zehazki zertan datzan politika hori eta ez dituztela ezagutzen alor horretan egindako aurrerapenak. Horregatik, garrantzitsua izango litzateke II. Berdintasun Planak alor zehatz horretan barne-komunikazioa indartzeko neurriak gehitzea. Horri dagokionez, Komunikazio Sailaren, Barne Komunikazioko Taldearen eta Berdintasun Taldearen arteko koordinazioa indartzearen beharra identifikatu da.
- Arrisku Kapitalak aholkularitza jasotzen duten enpresetan egindako jarraipenean ia ez da jasotzen genero-berdintasunari buruzko funtsezko informaziorik. Nahiz eta eragiteko gaitasuna mugatua den, II. Berdintasun Planari begira gomendatzen da enpresa lankideen jarraipena genero-ikuspegitik egin ahal izateko informazioa ekoitzi eta sistematizatzeko neurriak hartzea.
- SPRIk kudeatutako programa eta dirulaguntza batzuetan dagoeneko genero-berdintasunarekin lotutako hainbat irizpide ari dira gehitzen proiektuen balorazioan. Garrantzitsua da irizpideak bateratu eta zabaltzea alor eta sail guztien artean, modu koordinatuan.
- EAEn finkatu nahi duten eta SPRIren laguntza jasotzen duten atzerriko kapitaleko enpresen proiektuetako sustatzaile eta bitartekariak gizonak izan ohi dira gehienetan. Batez ere, eraikuntza eta siderurgia bezalako sektoreetan. Hori dela eta, interesgarria izango litzateke sektore horietan emakumeak agerian jartzeko kanpainak sustatu eta babesteko aukera baloratzea.
- Genero-zeharkakotasuna indartzeko helburuarekin antolakuntzaren alorretan, garrantzitsua da hobekuntza-taldeek sustatutako neurriak genero-ikuspegia barne hartzea geroz eta modu sistematikoagoan; horrela, II. Berdintasun Plana ezartzeko ahaleginak egingo dira.

Berdintasuneko prestakuntza-politika

- Galdetegari erantzun dioten emakumeen % 60 eta gizonen % 70 baino gehiagok adierazi dute parte hartu dutela berdintasunaren arloko prestakuntzaren batean. Kasu gehienetan SPRIk antolatutako prestakuntzak dira, eta irekiak dira Taldeko gainerako erakundeentzat. Genero-gaiekiko interes hori seinale ona da etorkizunean Berdintasun Plana ezartzeari dagokionez; izan ere, prestakuntza-ildo hori indartu ahalko da, garrantzitsutzat jotzen diren gaiak jorratu eta sakonduz.
- Inkestako eta elkarrizketetako erantzunen arabera, barne-prestakuntza horietan jorratutako gaiak askotarikoak izan dira; izan ere, besteak beste lantaldeetako gatazken ebazpena eta laneko jazarpen sexual eta sexista bezalako gaiak landu dira. Oro har, balorazio positiboa eman zaie prestakuntza horiei, nahiz eta nahitaezko prestakuntza zehatz batek erreakzio ezberdinak sortu zituen parte-hartzaileen artean. Edonola ere, prestakuntzak beharrezkoak dira, enpresa-administrazioarekin edo SPRIIn edo Arrisku Kapitallean lan egiteko beharrezkoak diren beste karrera tekniko batzuekin lotutako unibertsitate-ikasketetan ez baitago genero-berdintasuna jorratzen duen edukirik.
- Erakundeko prestakuntza-aukerei dagokionez, ikusi da prestakuntza-politika sendoa dagoela. 2015az geroztik, SPRIren plantillaren zati handi batek (% 55 eta % 94 artean) parte hartzen du urteroko barne-prestakuntzetan.
- Hautemandako beste indargune batek zerikusia du SPRIren eta Arrisku Kapitalaren prozesu estrategikoetan berdintasuna gehitzeko interesarekin; asmo hori berdintasun-politikan (2014-2016) eta beste barne-prozesu batzuetan islatzen da, hala nola pertsonen kudeaketan edo kudeaketa aurreratuan. Etorkizunean, II. Berdintasun Planak aukera emango du kudeaketa-prozesuak sakonago berrikusteko eta lehenetsi behar diren hobekuntza-neurriak identifikatzeko.

Berdintasun-politikaren balorazioa

- Kapitulu honetan SPRIIn eta Arrisku Kapitallean genero-berdintasunaren inguruan dauden ikuspuntuak sakonduko dira. Plantillari emandako galdetegian, langileei eskatu zaie genero-berdintasunaren inguruko ikuspuntuekin lotutako hainbat kasu baloratzeko. Ikuspuntuaren analisi horretan ondorioztatu da erakundeko emakumeek sentsibilizazio-maila handiagoa dutela berdintasun-gaiei dagokionez, eta, oro har, gizonen baino lehentasun handiagoa ematen diete. Alde horretatik, hurrengo Berdintasun Planean interesgarria izango da bi erakundeen kulturaren emakume eta gizonen rolen eta sozializazioaren inguruko sinesmenak berrikusteko aukera emango duten neurriak jasotzea (planteamendu binarista eta heteronormatiboak gainditzeko), egungo zailtasunekin lotutako kontzientziazio-maila handitzeko, bi plantilletako gizonen eta emakumeen artean.
- Asebetetze-maila erdi-mailakoa eta handia da egungo berdintasun-politikei dagokionez, nahiz eta emakumeen asebetetzea gizonena baino txikiagoa den (6,5 eta 7 puntu 10etik, hurrenez hurren).
- Hala ere, uste dute SPRIk eta Arrisku Kapitalak lehentasun handiagoa eman beharko lioketela berdintasun-politikei etorkizunean, eta emakume gehiagok adierazi dute hori gizonen baino (% 69 eta % 49,6). Espero da nahi horrek motibazio-maila indartzea bi erakundeetan II. Berdintasun Plana abian jartzeko.

Berdintasuneko prestakuntza-politika

- Erakunde baten barruan generoaren inguruko gaikuntza hobetzeko hainbat modu daude. Horietako bat oso eraginkorra da, baina, hala ere, ez zaio merezi duen arreta ematen: pertsonak prestakuntza batekin edo esperientzia frogagarriarekin erakartzean datza, puntuazio handiagoa emanez hautaketa-prozesuetan. Esate baterako, euskararen ezagutza ezinbesteko baldintza bihurtu da lanpostu askotarako; beraz, gutxienez generoaren gaia eta berdintasun-politikak aurreikusi beharko lirateke prozesu horietan aintzat hartzeko elementu gisa.
- Hurrengo gaikuntza-bidea, normalean gehiago erabiltzen dena, erakundearen sartzan diren edo dagoeneko lanean ari diren pertsonen prestakuntza antolatzea da. Horretarako, honako kontu hauek azpimarratu nahiko genituzke:
 - Komenigarria izango litzateke berrikustea langileek azken urteetan jaso dituzten prestakuntzen zerrenda, **modu zehatzagoan lehenesteko estaltzeke dauden beharrak** eta prestakuntza-ibilbide zehatzagoak ezartzeko, talde edo sail jakinen beharretara egokitzen direnak.
 - Urteko prestakuntza-planak antolatzeko orduan, akatsa litzakete genero-prestakuntza termino sektorialetan planteatzea; izan ere, **zeharkako** gaia da, eta alor eta prestakuntza mota guztiekin landu daiteke eta landu behar da. Genero-ikuspegitik abiatuta lan egiteak begirada aldatzea dakar, baita “betaurreko moreak” jartzea ere; are gehiago, esan daiteke bi dimentsioko ikuspegitik 3D ikuspegira igarotzen dela. Guregan eragina duten genero-baldintzek elkarri nola eragiten dioten ulertzen dugunean esku-hartze eta kudeaketako gidalerro eta praktikak sortzen ditugu, eta horiek eraldatzaileak eta ahalduntzaileak dira.
- Momentuz, eskaera ez dator sailetatik; **goiko eskaintza** bat da. Dinamika hori aldatu egin beharko litzateke. Genero-ikuspegiaren zeharkakotasun-adierazlea izango litzateke geroz eta pertsona gehiagok aktiboki parte hartzea II. Berdintasun Planaren ezarpenean. Horrela, konturatuko lirateke taldeetan zehaztutako atazak modu egokian egikaritzeko prestakuntza zehatza eta espezializatuagoa behar dutela generoan eta berdintasun-politiketan.
- Alde horretatik, Berdintasun Planaren ezarpenarekin une bikainean gaude barneko prestakuntza-eredua berrikusteko eta jauzi kualitatibo garrantzitsua emateko lan-prozesu ordenatu eta iraunkorrenekin.
- Hasiko den lan-fase berriaren erronka garrantzitsuena prestakuntza-noziotik antolakuntza-ikaskuntzaren noziora igarotzea izango da: IKASI egin behar da, baina baita ULERTU ere, jakiteko nola jarri praktikan genero-ikuspegia eguneroko zereginetan. Alde horretatik, ohiko prestakuntza-ikastaroen ordez garrantzitsua izango litzateke lehentasuna ematea prestakuntza-ekintza prozesuei, aukera emango dutenak hainbat prestakuntza-prozesu II. Berdintasun Plan berriaren neurri zehatzen egikaritzearekin lotzeko.

- Aurrekoaz gain, komenigarria da ikaskuntza-espazioak ahalik eta modu estrategikoenean planteatzea, Berdintasun Plan berriaren ardatzak baliatuz prozesu kolektiboak sortzeko, aukera indibidualagoak eskaini ordez; izan ere, azken horiek plantillan modu ez hain eraginkorrean eragiteko arriskua dute. Horrek ez du esan nahi ezin direnik pertsona zehatz batzuk hautatu alor espezifikoetan sakontzeko, baina aukera horrek irizpide argiei, gardenei erantzun behar diete, estrategia orokorrek inkoherenteak izateaz gain.
- Ikaskuntzaren barneratze-maila taldeen motibazio-mailaren eta beharrendaren mailaren mende dago neurri handi batean. Hona hemen adibide bat: plantillaren zati handi batek oso garrantzitsutzat jotzen badu bizitza pertsonalaren, lanekoaren eta familiarraren kontziliazioaren gaia, interes hori baliatu daiteke zainketa arloko ordaindu gabeko lanaren bidegabeko banaketaren inguruan kontzientziatzeko prestakuntza-prozesuak sortzeko eta COVID-19aren krisiak bi plantilletako gizon eta emakumeen telelanaren baldintzetan izan duen eragina aztertzeko. Horretarako, gaiarekin lotutako hainbat inkesta berriren emaitzak erabiliko lirateke, besteak beste 2020an zehar egindako *Women in Manufacturing* lan-prozesuaren emaitza. Horrela, ikaskuntza-prozesu koherenteagoa eta sakonagoa sortuko litzateke.
- Azkenik, ikaskuntzari begira, interesgarria izango litzateke abian jartzea pertsonen “barrurako” genero-ikuspegitik begiratzeko aukera emango duten prozesuak (aldez aurretik pentsatutako ideien eta egiteko moduen berrikuspen bat, arlo pertsonalean eta bizitza profesionalean eragiten dutenak). Horrez gainera, bi erakundeen “barrurako” begirada ere landu beharko litzateke (antolakuntza-kulturaren alderdiak berrikusteko, besteak beste, lidergoa, gatazken eraldaketa, etab. Beraz, helburua da erakundeak ausartzea “konfort-zonatik” irtetera, genero-ikuspegia gainerako kudeaketa-prozesu guztietan txertatzeko.

Genero-ikuspegia prozesuen kudeaketan txertatzea

- Erakundeak berdintasunaren aldeko apustua egingo balu, hori nabarmentzeko modu bat izango litzateke, adibidez, Berdintasun Plan berriaren ezarpen-fasean inbertsio ekonomikoa (eta langileekin lotutakoa) ikusarazteko moduak bilatzea. Gastu hori ez da islatuta agertzen erakundearen aurrekontuen egituran. Interesgarria da hori egitea, bai kontzientziatzeko helburuarekin eta bai erakundearen konpromiso-maila azpimarratzeko.
- Beste ekintza garrantzitsu bat berdintasun-politikari toki formal bat ematea izango litzateke, genero-taldearen eta Plan berriak sortutako beste balizko lan-batzorde batzuen existentzia islatuz hainbat euskarritan (organigrama orokorra edo prozesuen mapa, webgune korporatiboa, etab.).
- Plan berriak aukera emango du kudeaketa-prozesuak sakonago berrikusteko eta lehenetsi behar diren hobekuntza-neurriak identifikatzeko.

Berdintasun-politiken sustapena oztopatu dezaketen faktoreak

- Berdintasun-politiken ezarpena oztopatu dezaketen faktoreei buruzko galdetegiaren erantzunen arabera, esanguratsuenak izango lirateke honako hauek (garrantzi-ordenaren arabera):
 - ✓ Pentsatzea lehenetsi behar diren hobekuntza-neurriak identifikatzeko.
 - ✓ Pentsatzea dagoeneko gainditu direla gizon eta emakumeen arteko desberdintasunak.
 - ✓ Genero-lanak dakarrenaren inguruko ezagutza-falta.
 - ✓ Pertsona zehatz batzuen erresistentzia.

- Faktore horiek bai emakumeek eta bai gizonak aipatu dituzte, nahiz eta emakumeen artean proportzioa handiagoa izan den. Horri dagokionez, kontuan hartu beharko dira balizko erresistentzia horiek, jakinda SPRIko eta Arrisku Kapitalako egoera beste erakunde askotako egoeraren antzekoa dela; kasu horietan, “talde eragile” bat egon ohi da plantillan, eta taldeko gainerako kideak “trenera igotzen dira” aurrera egin ahala, geroz eta gogo eta energia handiagoarekin. Erronka askotan zera izaten da, lortzea ahalik eta pertsona-kopuru handienak jarraitzea ahalegin kolektibo horri. Berdintasun Plan berria abian jartzeko, aurretik arreta berezia ipini beharko da genero-arkitektura sendo bat garatzean, batzordeekin eta lan- eta koordinazio-espazio aktiboekin.
- Berdintasun Plan berriari begira garrantzitsutzat jotzen diren esku-hartze alorrei dagokionez, egindako inkestan bai emakumeek eta bai gizonak oso garrantzitsutzat jotzen dituzte laneko eta familiako bizitza kontziliatzeko politikak, emakumeak zuzendaritza- eta erantzukizun-lanpostuetan sartzeko politikak eta Berdintasun Plana ezartzeko prestakuntza- eta aholkularitza-politikak. Egindako elkarrizketetan zuzendaritza-organoen osaera parekidea lantzeko beharra azpimarratu da.
- Elkarrizketetan eta kontraste-espazioetan adierazi da balorazio-aniztasuna dagoela erakundearen generoaren gaia lantzeko moduari dagokionez. Orain ahalegin koordinatuagoa egitea ari dira planteatzen, zeharkako genero-ikuspegitik, eta genero-arkitektura espezifikoa sortu nahi da (berdintasun-politika sustatu eta egikaritzeko egitura gisa ulertuta). Horrek geroz eta ikuspegi partekatuago bat eraikitze oinarria izan beharko luke, bai SPRIren eta bai Arrisku Kapitalaren giza taldean.

Erakunde batek aldaketarako konpromiso erreala hartu dezan, baldintza hauek bete behar dira: Deserosotasunaren (I), ikuspegiaren (V) eta hurrengo urratsen (SP) arteko biderketaren emaitza inertiak eragindako erresistentzia-indarra edo (I)R baino handiagoa izan behar da.

$$I \times V \times SP > (I)R$$

Ekuazio hori ideia bat islatzeko modua da; ideia horren arabera, genero *mainstreaming* delakoarekin aurrera egiteko falta dena ez dira ikuspegia (argi dago zein noranzkotara joan behar dugun) eta hurrengo urratsak (ekintza-neurri zehatzak ezartzeko teoria eta metodologiak badaude dagoeneko), baizik eta **deserosotasun-maila erreal baten falta** emakume eta gizonen arteko egungo desberdintasunari dagokionez. Diskriminazioa lausoagoa egin ahala, baina ez ahulagoa, premia soziala ere ahultzen da, eta erabakiak hartu edo aldaketak ezarri behar dituztenek ez dute beti izaten nahikoa pizgarri barne-hausnarketa proiektuen ezarpenaren egungo premien aurretik jartzeko.

Erakundeak ez dira monolitikoak, eta sustatuko diren aldaketak **ezin dira mugatu erakundearen alderdi formaletara edo egiturazko alderdietara; erakundearen kulturarekin** lotutako alderdiak jorratu behar dituzte, zeinak, oro har, zailak diren ikusteko, baina eragin zuzena duten genero-desberdintasunetan. Beharrezkoa da **partekatutako sinesmenetan** sakontzea taldearen barruko **“arrakalak” gainditzeko**, horiek erakundearen genero-berdintasunaren estrategian aurrera egitea oztopatu baitezakete.

3.

**II.
BERDINTASUN
PLANAREN
ARDATZAK**

ZEHARKAKO ARDATZA:

3.1. ARDATZA. Gobernu ona

ESKU HARTZEKO ARDATZAK

**3.2. ARDATZA. Emakumeen
ahalduntzea**

**3.3. ARDATZA. Ekonomia eta
gizarte-antolakuntza eraldatzea**

**3.4. ARDATZA. Emakumeen aurkako
indarkeriarik gabeko bizitzak**

I. PROG. KONPROMISO POLITIKOA

HELBURUAK	EKINTZAK	ARDURADUNA	PARTE-HARTZAILEA	EJ-REN VII. PLANA	KRONOGRAMA			
					20	21	22	23
1. SPRIren eta Arrisku Kapitalaren berdintasun-politiken aldeko apustu politiko eta teknikoa finkatzen jarraitzea	1.1. SPRIren eta Arrisku Kapitalaren Berdintasun Taldearen barne-osaera eta -funtzionamendua berrikustea II. Berdintasun Planaren ezarpen-beharretara egokitzeke.	Berdintasun taldea	Zuz. Batzordea	BG 4.1		X		
	1.2. II. Berdintasun Planari aurrekontu espezifiko bat ematea giza eta ekonomia-baliabideetan egindako inbertsioa islatzeko, SPRIren eta Arrisku kapitalaren berdintasun-politiken aldeko konpromiso politikoa agerian utziz.	Zuz. Batzordea	Berdintasun tal.	BG 2.1		X	X	X
	1.3. Ordainsari-auditoretza bat egitea, 6/2019 Legegintzako Errege Dekretuaren ezarpenaren testuinguruan argitaratutako gidalerro metodologikoei jarraikiz.	GB	Enp. Batzordea	4.1.8			X	
	1.4. II. Berdintasun Planaren (2020-2023) ezarpenaren egikaritze-maila eta lortutako helburuak ebaluatzea, diseinatutako adierazle-sistema kontuan hartuta.	Berdintasun taldea Zuz. Batzordea	Sailak Enp. Batzordea	BG 3.4				X
	1.5. SPRIren eta Arrisku Kapitalaren genero-diagnosia eguneratzea eta III. Berdintasun Plana prestatzea SPRIIn eta Arrisku Kapitallean.	Berdintasun taldea Zuz. Batzordea	Sailak Enp. Batzordea	BG 3.3				X

II. PROG. BERDINTASUNERAKO GAIKUNTZA

HELBURUAK	EKINTZAK	ARDURADUNA	PARTE-HARTZAILEA	EJ-REN VII. PLANA	KRONOGRAMA			
					20	21	22	23
2. Berdintasunerako prestakuntza espezifiko finkatzea eta genero-ikuspegia txertatzea berariaz berdintasunera bideratzen ez diren prestakuntza-ekintzetan	2.1. Plangintza espezifiko prestatzea berdintasunean, II. Berdintasun Planaren prestakuntza-neurriak jasoko dituen, baita ezarpenean hautemandako beste batzuk ere, SPRIk eta Arrisku Kapitalak egindako urteko prestakuntza-plan orokorretan txertatuz.	GB	Berdintasun tal. Sailak	BG 5.1		X	X	X
	2.2. Genero-ikuspegia txertatzea gutxienez berariaz berdintasunera bideratzen ez diren 2 prestakuntza-ekintzetan, SPRIren eta Arrisku Kapitalaren urteko prestakuntza-plan bakoitzean.	GB	Berdintasun tal. Sailak	BG 5.3			X	X
	2.3. Programa pilotu gisa, berdintasunerako prestakuntza-ibilbideak diseinatzea, SPRIren eta Arrisku Kapitalaren bi sailen jarduera politiko eta teknikora egokituta.	GB	Berdintasun tal. Sailak	BG 5.2		X	X	X
	2.4. Sexuaren arabera bereizitako urteko jarraipena egitea SPRIko eta Arrisku Kapitaleko langileen prestakuntza-ikastaroei, desorekak hautemateko eta beharrezkoa bada neurri zuzentzaileak definitzeko.	GB		BG 5.2	X	X	X	X

III. PROG. GENERO-IKUSPEGIA LAN-PROZEDURETAN

HELBURUAK	EKINTZAK	ARDURADUNA	PARTE-HARTZAILEA	EJ-REN VII. PLANA	KRONOGRAMA			
					20	21	22	23
3. Erakundearen estatistiketan eta azterlanetan genero-ikuspegia txertatzea	3.1. Sailen eta programen informazioa biltzeko tresnak berrikustea, ziurtatzeko sexuaren aldagaia modu sistematikoan txertatu dela.	Zuz. Batzordea	Sailak	BG 6.1		X		
	3.2. SPRIren eta Arrisku Kapitalaren sailek webgunean argitaratutako datu-aurkezpenetan sexuaren aldagaia islatzen duen informazio estatistikoaren proportzioa handitzea.	Zuz. Batzordea Komunikazioa	Sailak	BG 6.1		X	X	
	3.3. Sexuaren araberako bereizketa finkatzea SPRIren eta Arrisku Kapitalaren sailek barnean egindako edo kanpoan kontratatutako azterlanen ustiaketa eta interpretazioan, genero ez-bitarra dimentsioa pixkanaka sartzea baloratzuz datuak biltzeko sistemetan.	Zuz. Batzordea	Sailak	BG 6.2		X	X	X
4. Berdintasuna txertatzea barneko eta kanpoko komunikazioan	4.1. Hizkeraren eta irudien erabilera inklusiboaren arauen aplikazioaren egoera berrikustea aldian behin SPRIren eta Arrisku Kapitalaren sailetan, beharrezko hobekuntzak identifikatzeko eta dagozkion prestakuntza-ekintzak zehazteko.	Berdintasun tal.	Komunikazioa Bar. Kom. Taldea Sailak	BG 8.2		X		X
	4.2. SPRIren eta Arrisku Kapitalaren sailek erabilitako komunikazio-euskarrien kopurua handitzea (memoriak, webguneak, sare sozialak, etab.), erakundearen berdintasun-politikaren ezarpenean emandako aurrerapausoak agerian jartzeko.	Berdintasun tal.	Komunikazioa Sailak	BG 8.3		X	X	X
	4.3. SPRIko eta Arrisku Kapitaleko langileei II. Berdintasun Plana eta barneko beste dokumentu garrantzitsu batzuk ematea Intranet bidez, baita langile berrientzat diseinatutako harrera-eskuliburuetan ere.	Berd. Taldea GB	Bar. Kom. Taldea	BG 8.4	X	X	X	X
5. Kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenetan berdintasunerako klausulak sartzea	5.1. Laguntza-programen araudiak prestatzen laguntzeko <i>check-list</i> bat egitea eta enpresei nahiz kanpoko erakundeei eskatutako baldintzak eta informazioa koordinatzea.	Berd. Taldea	Juridikoa Kalitatea	BG 12.1 BG 12.2 BG 12.3	X	X		

IV. PROG. KOORDINAZIOA ETA LANKIDETZA

HELBURUAK	EKINTZAK	ARDURADUNA	PARTE-HARTZAILEA	EJ-REN VII. PLANA	KRONOGRAMA			
					20	21	22	23
6. Berdintasunerako koordinazioa eta lankidetz indartzea, barruan eta Euskadiko erakundeekin	6.1. Berdintasun Taldearen ordezkariak Eusko Jaurlaritzaren Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailaren sail arteko Lantaldean (SAL) parte hartzea bermatzea.	Berdintasun tal.		BG 13.1	X	X	X	X
	6.2. Berdintasuneko enpresa laguntzaileen estatua eta Emakunderen Bai Sarerako sarbidea eskatzea, egindako lanaren eta SPRIren eta Arrisku Kapitalaren berdintasun-politiken arloko konpromiso politiko eta teknikoaren aintzatespen publiko gisa.	Berdintasun tal.	Zuz. Batzordea	3.3.1		X	X	
	6.3. Berdintasun-bitartekari bat izendatzea SPRIren eta Arrisku Kapitalaren sail bakoitzean, berdintasun-taldearekiko koordinazioa arintzeko II. Planaren ezarpenarekin lotutako kontuetan.	Sailak	Berdintasun tal.	BG 13.2	X			

V. PROG. PARTE-HARTZEA ETA ERAGINA

HELBURUAK	EKINTZAK	ARDURADUNA	PARTE-HARTZAILEA	EJ-REN VII. PLANA	KRONOGRAMA			
					20	21	22	23
7. Zuzendaritza-organoetan eta/edo pertsona anitzekoetan emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua sustatzea	7.1. Administrazio Batzordeari gogoraraztea otsailaren 18ko 4/2005 Legea (edo hurrengo eguneraketak) betetzeko beharra Administrazio Batzordearen osaerari dagokionez, formulatutako parekidetasun-irizpideak kontuan hartzeko kide berriak sartzeko orduan.	Zuz. Batzordea		BG 14.1	X			
	7.2. Emakume eta gizonen ordezkariak orekatua sustatzea SPRIren eta Arrisku Kapitalaren batzordeen osaeran.	Zuz. Batzordea		BG 14.1	X	X	X	X
	7.3. Emakume eta gizonen ordezkariak orekatua sustatzea enpleguan sartu eta gora egiteko hautaketa-prozesuen epaimahaien osaeran.	GB	Zuz. Batzordea	BG 14.3	X	X	X	X

VI. PROG. BABESA EMAKUMEEN AHALDUNTZE SOZIAL ETA POLITIKOARI

HELBURUAK	EKINTZAK	ARDURADUNA	PARTE-HARTZAILEA	EJ-REN VII. PLANA	KRONOGRAMA			
					20	21	22	23
8. Erabaki- eta zuzendaritza-eremuetan emakumeen presentzia eta eragina handitzea	8.1. Barne-hausnarketa bat egitea zuzendaritza-postuetan eta sailtako arduradunen postuetan gizonak edo emakumeak izendatzeko orduan eragina duten faktoreen inguruan, genero-alborapenak (nahi gabekoak) identifikatuz ordezkartza txikiena duen sexuaren sarbidea errazteko.	Zuz. Batzordea Enp. Batzordea	Berdintasun tal.	2.3.2			X	
	8.2. Genero-ikuspegia txertatzea SPRIren eta Arrisku Kapitalaren sailek eskainitako lidergo- eta zuzendaritza-ikastaroetan, bai barnean eta bai Euskadiko enpresei zuzendutako programetan.	GB	Sailak	2.3.2		X	X	X
	8.3. Plantillako emakume eta gizonen egindako lana zabaldu eta aintzatesteko neurriak ezartzea, SPRI Idea ekimenaren antzera, eta Intraneteko Nor da nor atariaren informazioa hedatzea, arreta berezia jarri berdintasun-politikekin lotutako sare edo proiektuetako parte-hartzei buruzko informazioan.	Ber. Taldea	Sailak	2.3.2		X	X	X
	8.4. Erabakietan eta zuzendaritzan emakumeen presentzia eta eragina sustatu nahi duten enpresen edo enpresa-elkarteen ekimenak sustatzea edo ekonomikoki babestea, hitzarmenen, aintzatespenen, laguntzen, eta abarren bitartez.	Zuz. Batzordea	Sailak	2.3.4	X	X	X	X

VII. PROG. BERTINTASUNA AINTZATESTEA ERALDAKETA SOZIAL ETA EKONOMIKORAKO BEHARREZKO BALIO GISA

HELBURUAK	EKINTZAK	ARDURADUNA	PARTE-HARTZAILEA	EJ-REN VII. PLANA	KRONOGRAMA			
					20	21	22	23
9. Emakume eta gizonen arteko berdintasuna balio sozial gisa aintzatestea	9.1. Emakunderen martxoaren 8ko kanpainaren hedapenean parte hartzea.	Berdintasun tal.	Sailak	3.1.1	X	X	X	X
	9.2. Martxoaren 8a ospatzeko ekintza bat diseinatzea erakunde bakoitzaren sailekin lankidetzan.	Berdintasun tal.	Sailak	3.1.1			X	X
	9.3. Enpresa-munduan berdintasun-politikak sustatzeari buruzko ekitaldi eta informazio garrantzitsuak hedatzea Intraneten, webgunean eta sare sozialetan.	Berdintasun tal.	Komunikazioa Sailak	3.1.1		X	X	X
	9.4. Prestakuntza-planaren barruan, maskulinitate berrien gaiarekin lotutako prestakuntza-ekintza bat egitea.	GB	Sailak	3.1.2				X
10. Antolakuntza-eta enpresa-kultura berdintasunarekin lerrotzea	10.1. SPRIren eta Arrisku Kapitalaren kulturaren genero-analisiaren tailerra egitea, bi enpresetan berdintasunaren arloko sinesmen mugatzaileak eta indartzaileak sentsibilizatzeko eta berrikusteko baliabide gisa.	Berdintasun tal.	Sailak	3.3.4				X
	10.2. Berdintasunari eta emakumeen egoerari buruzko azterlan espezifikoak egiteko interesa duten enpresei edo enpresa-elkarteei lankidetzak ekonomiko eta tekniko eskaintzea, arreta berezia jarriz ikuspuntu intersektionala txertatzen dutenengan.	Zuz. Batzordea	Sailak	3.3.4	X	X	X	X
	10.3. Genero-ikuspegia izango duten enpresa-proiektu edo -azterlanen aurkezpenak egitea urteko prestakuntza-planaren testuinguruan, egindako lana hedatzeko eta ikaskuntza kolektiboa sustatzeko xedearekin.	GB	Sailak	3.3.4	X	X	X	X

VIII. PROG. EMAKUMEEN AUTONOMIA EKONOMIKOA

HELBURUAK	EKINTZAK	ARDURADUNA	PARTE-HARTZAILEA	EJ-REN VII. PLANA	KRONOGRAMA			
					20	21	22	23
11. Enplegu gehiago eta hobeak sortzea	11.1. Emakumeen enpresaren munduan duten tokiarekin lotutako azterlanak edo lantaldeak sustatu eta gidatzea, arreta berezia jarriz Europako eta nazioarteko mailako sareko lan-aukeretan.	Zuz. Batzordea	Sailak	4.11.	X		X	
	11.2. Emakumeek sustatutako enpresa-proiektuak sustatzea.	Ekintzailatza		4.1.3.		X	X	X

XI. PROG. ZAINKETEN EKONOMIA FEMINISTA

HELBURUAK	EKINTZAK	ARDURADUNA	PARTE-HARTZAILEA	EJ-REN VII. PLANA	KRONOGRAMA			
					20	21	22	23
12. Zaintzen antolakuntza sozial berria sustatzea, horien hornikuntza berrantolatzea	12.1. SPRIren eta Arrisku Kapitalaren plantillek COVID-19aren pandemian zehar bizitza pertsonala, familiarra eta lanekoa kontziliatzeko izan ditzaketen beharrak identifikatzea, kontziliazio-neurriak egungo beharretara egokitzeko, bai haurrak eta bai adinekoak edo gaixoak zaintzeko.	GB	Enpresa Batzordea	5.1.3 5.3.7	X	X		
	12.2. Plantillan ondorengoak eta aurrekoak zaintzeko erantzukizunei buruzko informazio eguneratua biltzea, eskuragarri dauden kontziliazio-neurrien erabileraren jarraipena egiteko.	GB	Enpresa Batzordea	5.1.3 5.3.3		X		X
	12.3. Zaintzeko egungo eredu ekonomikoak duten eraginari buruzko prestakuntza-saioak egitea, aztertzeke nola egin daitezkeen bizitzaren iraunkortasuna kontuan hartuko duen enpresa-eredu baten alde.	GB	Sailak	5.1.4.		X		X

IX. PROG. SENTSIBILIZAZIOA ETA PREBENTZIOA

HELBURUAK	EKINTZAK	ARDURADUNA	PARTE-HARTZAILEA	EJ-REN VII. KRONOGRAMA				
				PLANA	20	21	22	23
13. Emakumeen aurkako indarkeriarekin lotutako informazioa, ikerketa eta prestakuntza hobetzea	13.1. Emakumeenganako indarkeriaren aurkako azaroaren 25eko kanpaina hedatzen parte hartzea.	Berdintasun tal.	Sailak Bar. Kom. Taldea Komunikazioa	6.1.4	X	X	X	X
	13.2. Emakumeen aurkako indarkeria salatzen ekintza bat diseinatzea azaroaren 25eko kanpainarako, erakunde bakoitzaren sailekin lankidetzan.	Berdintasun tal.	Sailak Bar. Kom. Taldea Komunikazioa	6.1.4				X
	13.3. Indarkeria matxistari, jazarpen sexualari eta sexuarekin, orientazio sexualarekin eta genero-identitatearekin lotutako jazarpenei buruzko prestakuntza-saio espezializatuak egitea, gatazkak ebazteko prozeduraren aplikazioan parte hartzen duten pertsonen zuzendua.	GB	Lan. Osa. Bat. Berdintasun tal.	6.2.5		X		X
	13.4. Gatazkak ebazteko prozedurari buruzko informazio-saioak egitea, plantilla osoari zuzendua eta laneko indarkeria matxista mota guztiak jorratuko dituztenak.	GB	Sailak	6.2.4		X		X

X. PROG. KALTEA HAUTEMAN, ARTATU ETA KONPONTZEA

HELBURUAK	EKINTZAK	ARDURADUNA	PARTE-HARTZAILEA	EJ-REN VII. KRONOGRAMA				
				PLANA	20	21	22	23
14. Emakumeen aurkako indarkeriaren biktimei arreta integrala bermatzea	14.1. Bi urtean behin administratutako arrisku psikosozialen eta laneko giroaren galdetegiak berrikustea, emaitzen genero-analisia indartzeko.	LAP GB	Lan. Osa. Bat. Berdintasun tal.	7.2.3		X	X	
	14.2. Gatazkak ebazteko prozedura berrikustea, jazarpen sexualarekin eta sexuarekin lotutako jazarpenarekin zerikusia duten kexak tratatzeari buruzko Emakunderen gomendioak txertatzeko eta sexu-orientazioarekin eta genero-identitatearekin lotutako jazarpen-kasuei arreta emateko.	GB	Berdintasun tal.	7.2.3		X		



4.

II.

**BERDINTASUN
PLANA
KUDEATZEKO
EREDUA**

4.1. Garapen- eta jarraipen-sistema

4.2. Ebaluazio-sistema eta adierazleak

Aldez aurretik nabarmendu den moduan, II. Berdintasun Planaren ezaugarri nagusietako bat prozesuaren nozioan jarritako arreta izan da, hura garatzeko moduak zehaztuko baitu lortutako emaitzen kalitatea. Filosofia hori II. Planaren garapen- eta jarraipen-sistema orokorrean ere aplikatu nahi da, zeina ahalik eta modu eraginkor eta integratuenean jarri behar den abian egun existitzen diren enpresa-egiturak baliatuz. Horrez gain, *ad hoc* figura edo lantalde batzuk sortu behar dira beharrezkoa denean.

Alde horretatik, jarraian erantzukizunen banaketa aurkezten da emakume eta gizonen arteko berdintasun-politiken diseinu-, garapen- eta jarraipen-organoetan.

Berdintasun Taldea

SPRIko eta Arrisku Kapitaleko ordezkariak osatzen dute, eta erantzukizun-maila desberdinak dituzte erakundeetan, Enpresa Batzordearen ordezkariak barne.

Gomendatzen da Berdintasun Batzordearen osaera berrikustea bi urtean behin, sail ezberdinetako pertsonen parte-hartzea sustatzeko bertan eta erantzunkidetasun-maila handiagoa lortzeko berdintasun-politiken kudeaketan erakundeen barruan.

SPRIren hobekuntza-taldeak

Hobekuntza-taldeak oso elementu interesgarriak dira zeharkako lanerako, barne hartzen baitituzte sailtako ordezkariak; gainera, Berdintasun Taldeko kideek parte hartzen dute horietan.

Sailtako berdintasun-bitartekaria

Figura hori sortzea gomendatzen da informazio-fluxu handiagoa bermatzeko Berdintasun Taldearen eta sailen artean.

Funtzioak:

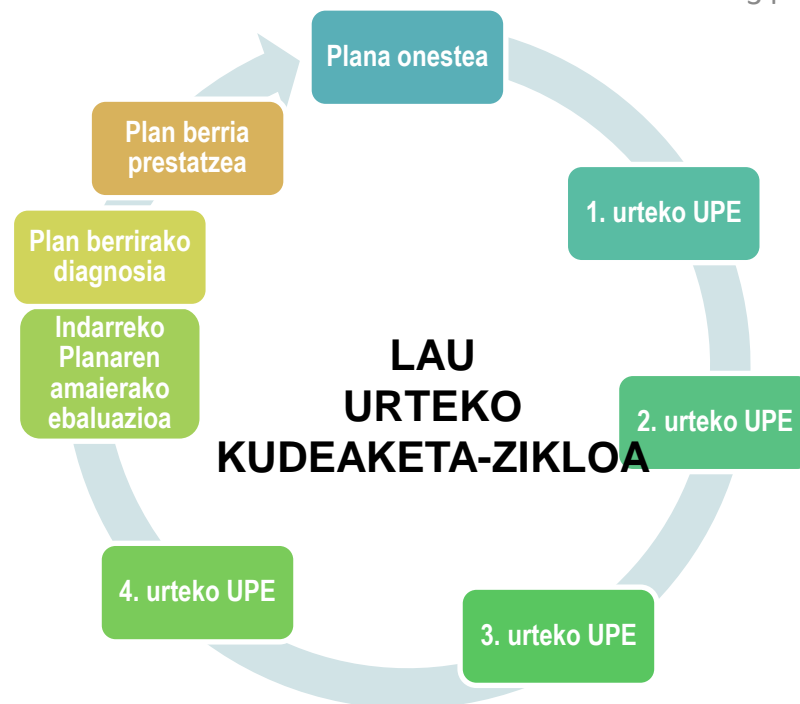
- ✓ II. Planaren diseinua, ezarpena, jarraipena eta ebaluazioa proposatzeaz arduratzen den organo sustatzailea da.
- ✓ Urteko plan eragileen prestaketa koordinatzen du II. Planaren ezarpenean parte hartzen duten sailekin.
- ✓ Neurriak zuzenean ezartzen ditu eta haien arduradun nagusia da.
- ✓ Ezarpenaz arduratzen diren gainerako pertsona eta sailek egikaritzea-atazak behar bezala betetzen dituztela bermatzeaz arduratzen da, eta laguntza zuzena eskaintzen dio. Batzuetan beharrezko aholkularitza ere kontratatzen dute kanpotik.
- ✓ II. Berdintasun Planaren ebaluazio-sistema koordinatzen du.
- ✓ Kontuak kontrastatu eta emateko atazak egiten ditu Zuzendaritza Batzordearen eta Administrazio Batzordearen aurrean.

Funtzioak:

- ✓ II. Berdintasun Planaren ezarpenean parte hartzea.
- ✓ Ideiak eta espazioak ematea II. Planaren neurriak garatzeko, sailei begira zeharkako izaera izango dutenak.
- ✓ II. Plana jarraitu eta ebaluatzeko lanetan parte hartzea.

Funtzioak:

- ✓ II. Berdintasun Planaren ezarpenean parte hartzea.
- ✓ Berdintasun Taldearen eta sailen arteko informazio-fluxua bermatzea.
- ✓ Topatutako zalantza eta zailtasunak Berdintasun Taldeari jakinaraztea.
- ✓ II. Plana jarraitu eta ebaluatzeko lanetan parte hartzea.



- ❑ *Enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko presako neurriei buruzko martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuaren arabera, genero-diagnostikoa Berdintasun Planaren Negoziazio Batzordean egingo da. SPRIren eta Arrisku Kapitalaren kasuan, Berdintasun Taldea arduratuko da genero-diagnosien gauzatze periodikoa sustatzeaz eta bermatzeaz Enpresa Batzordeko ordezkariak parte hartuko dutela lan-prozesuan.*
- ❑ Bestalde, Zuzendaritza Batzordeak konpromisoa hartzen du diagnosi horiek egiteko beharrezko datuak eta

informazioa emateko, 6/2019 Errege Lege Dekretuan zerrendatutako gaiei dagokienez.

- ❑ Gainera, Zuzendaritza Batzordeak Plana erregistratu beharko du, baita aurreragoko eguneraketak ere, Enpresen Berdintasun Planen Erregistroan. Erregistro hori 6/2019 Errege Lege Dekretua aplikatuz sortu zen, Lan, Migrazio eta Gizarte Segurantzaren Ministerioaren Lanaren Zuzendaritza Nagusiaren eta autonomia-erkidegoen lan-agintaritzen mendeko lan-hitzarmen eta -akordio kolektiboen erregistroen barruan.



EBALUAZIO-ADIERAZLEAK

I. PROG. KONPROMISO POLITIKOA

HELBURUAK

1. SPRIren eta Arrisku Kapitalaren berdintasun-politiken aldeko apustu politiko eta teknikoak finkatzen jarraitzea

PROZESU-ADIERAZLEAK

- Berdintasun Batzordeak eta Jarraipen Batzordeak egindako urteko bileren kopurua.
- Berdintasun arloaren aurrekontu espezifikoaren bilakaera II. Planaren ezarpenean zehar.
- Ordainsari-auditoretzan hautemandako soldata-arrakalaren ehuneko 6/2019 Errege Lege Dekretuaren arabera.
- II. Planaren ezarpenaren amaieran egindako, partzialki egindako eta egin gabeko ekintzen ehunekoa.

II. PROG. BERDINTASUNERAKO GAIKUNTZA

HELBURUAK

2. Berdintasunerako prestakuntza espezifikoa finkatzea eta genero-ikuspegia txertatzea zehazki berdintasunera bideratzen ez diren prestakuntza-ekintzetan

PROZESU-ADIERAZLEAK

- Plantillari emandako emakume eta gizonen arteko berdintasun-arloko prestakuntza espezifikoaren ordu-kopurua, sexuaren arabera bereizita.
- Berdintasunarekin lotutako prestakuntza-ekintza ez-espezifikoaren zerrenda, genero-ikuspegia barne hartuta.



EBALUAZIO-ADIERAZLEAK

III. PROG. GENERO-IKUSPEGIA LAN-PROZEDURETAN

HELBURUAK	PROZESU-ADIERAZLEAK
3. Erakundearen estatistiketan eta azterlanetan genero-ikuspegia txertatzea	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Genero-irizpideekin berrikusitako informazioa biltzeko tresnen kopurua. <input type="checkbox"/> Datuak sexuaren arabera bereizten dituzten eta genero-ikuspegiarekin interpretatzeko irizpideak ematen dituzten azterlanen kopurua, barnean egindakoak edo kanpoan kontratatutakoak.
4. Berdintasuna txertatzea barneko eta kanpoko komunikazioan	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Jakinarazpenen eta komunikazio-euskarrien zerrenda (memoriak, web-dokumentuak, sare sozialetako postak, Intranetean argitaratutako dokumentuak, etab.), agerian jarriko dituztenak berdintasun-politikaren ezarpenean emandako aurrerapausoak.
5. Kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenetan berdintasunerako klausulak sartzea	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Laguntza-programen araudiak egiten laguntzeko <i>check-list</i> dokumentua.

IV. PROG. KOORDINAZIOA ETA LANKIDETZA

HELBURUAK	PROZESU-ADIERAZLEAK
6. Berdintasunerako koordinazioa eta lankidetzaren indartzea, barruan eta Euskadiko erakundeekin	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Eusko Jaurlaritzaren Ekonomiaren Garapen eta Azpiegitura Sailaren Sail arteko Lantaldeak (GTD) iragarritako bileren edo lan-saioen ehunekoa Berdintasun Taldeko kideek lantzen dituztenak. <input type="checkbox"/> SPRIren eta Arrisku Kapitalaren sail bakoitzean berdintasun-bitartekari gisa izendatutako pertsonen zerrenda.

V. PROG. PARTE-HARTZEA ETA ERAGINA

HELBURUAK	PROZESU-ADIERAZLEAK
7. Zuzendaritza-organoetan eta/edo pertsona anitzekoetan emakumeen eta gizonen ordezkartza orekatua sustatzea	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Emakume eta gizonen ehunekoa SPRIren eta Arrisku Kapitalaren Administrazio Batzordeetan. <input type="checkbox"/> Emakume eta gizonen ehunekoa SPRIren eta Arrisku Kapitalaren Zuzendaritza Batzordeetan. <input type="checkbox"/> Emakume eta gizonen ehunekoa hautaketa-prozesuen epaimahaietan.



EBALUAZIO-ADIERAZLEAK

VI. PROG. BABESA EMAKUMEEN AHALDUNTZE SOZIAL ETA POLITIKOARI

HELBURUAK

8. Erabaki- eta zuzendaritza-eremuetan emakumeen presentzia eta eragina handitzea.

PROZESU-ADIERAZLEAK

- Euskadiko enpresei eskainitako barneko lidergo-ikastaroen kopurua, genero-ikuspegia txertatu dutenak edukietan.
- SPRIk eta Arrisku Kapitalak ekonomikoki sustatu edo lagundutako ekimenen kopurua eta zerrenda, enpresetako erabaki-eremuetan emakumeen presentzia sustatu nahi dutenak.

VII. PROG. BERDINTASUNA AINTZATESTEA ERALDAKETA SOZIAL ETA EKONOMIKORAKO BEHARREZKO BALIO GISA

HELBURUAK

9. Emakume eta gizonen arteko berdintasuna balio sozial gisa aintzatestea.

10. Antolakuntza- eta enpresa-kultura berdintasunarekin lerrokatzea.

PROZESU-ADIERAZLEAK

- Enpresa-munduan berdintasun-politikak sustatzeari buruzko ekitaldi eta informazio garrantzitsuak hedatzeko ekintzen kopurua, Intraneten, webgunean eta sare sozialetan.
- Maskulinitate berriekin lotutako prestakuntza-ekintzetan parte hartu duten plantillako pertsonen kopurua, sexuaren arabera bereizita.
- Erakundeen kulturaren analisi-talerraren emaitzen dokumentua.
- Genero-ikuspegia duten enpresa-proiektu edo -azterlanen aurkezpenen kopurua, urteko prestakuntza-planaren testuinguruan.

VIII. PROG. EMAKUMEEN AUTONOMIA EKONOMIKOA

HELBURUAK

11. Enplegu gehiago eta hobeak sortzea.

EKINTZAK

- Emakumeak enpresa-munduan sustatzeko ekimenen kopurua, sarean egindakoak tokiko eta nazioarteko mailan SPRIren eta Arrisku Kapitalaren parte-hartzearekin.
- Emakumeek sustatutako enpresa-proiektuen kopurua, SPRIren edo Arrisku Kapitalaren laguntzarekin.



EBALUAZIO-ADIERAZLEAK

IX. PROG. SENTSIBILIZAZIOA ETA PREBENTZIOA

HELBURUAK

13. Emakumeen aurkako indarkeriarekin lotutako informazioa, ikerketa eta prestakuntza hobetzea

PROZESU-ADIERAZLEAK

- Azaroaren 25eko kanpainarako emakumeen aurkako indarkeria salatzeko ekintza bat diseinatu edo ezartzen parte hartu duten sailen kopurua.
- Indarkeria matxistari eta jazarpenari buruzko prestakuntza espezializatuaren ordu-kopurua, gatazkak ebazteko prozeduraren aplikazioan parte hartzen duten pertsonen zuzendutakoak.
- Gatazkak ebazteko prozedurari buruzko informazio-saioetan parte hartu duten de pertsonen kopurua, sexuaren arabera bereizita.

X. PROG. KALTEA HAUTEMAN, ARTATU ETA KONPONTZEA

HELBURUAK

14. Emakumeen aurkako indarkeriaren biktimei arreta integrala bermatzea.

PROZESU-ADIERAZLEAK

- Gatazkak ebazteko prozedura berrikusteko dokumentua.

Ahokularitza espezializatua:



BERDINTASUNA | IGUALDAD
PARTAIDETZA | PARTICIPACIÓN
LANKIDETZA | COOPERACION

**EMAKUNDEREN BERDINTASUNEN
HOMOLOGAZIOA JASO DUEN
AHOLKULARIA**

Kolaboratzailea:



GÉNERO - INTERCULTURALIDAD - DESARROLLO

HARREMANETARAKO DATUAK: Dominique Saillard / Laura Modonato

oreka@orekasarea.com 658 727 373 www.orekasarea.com